

人財力強化と生産性向上

日工にとってすべての従業員は最も貴重な資産です。事業を取り巻くあらゆる変化に素早く対応し社会への貢献が持続できる組織づくりや人財力強化に注力しています。属性や価値観の異なる従業員の期待に向き合い働きがいのある職場環境を整備し、生産性を向上させることは優先度の高い経営テーマです。

従業員の状況 (2019年度末)

●日エグループ(関係子会社含む)

連結会社の状況	従業員数※1	臨時従業員数※2
従業員数	838人	152人

●セグメント別状況

セグメントの名称	従業員数※1	臨時従業員数※2	セグメント別比率
アスファルトプラント関連事業	434人	54人	51.8%
コンクリートプラント関連事業	214人	36人	25.5%
環境及び搬送関連事業	33人	8人	3.9%
報告セグメント計	681人	98人	81.3%
その他	120人	47人	14.3%
全社(共通)※3	37人	7人	4.4%
合計	838人	152人	100.0%

※1 就業従業員は、日工従業員＋関係会社の従業員(受入出向者含み、出向者は除く)
※2 臨時従業員は、日工臨時従業員＋関係会社臨時従業員(パートタイマーを含み、派遣社員を除く)
※3 全社(共通)は、企画・管理等の部門の従業員

●うち関係子会社の状況 (人)

勤務地	役員	従業員 (受入出向者含み、 出向者は除く)	臨時従業員	合計
日工電子工業(株)	8	86	7	101
日工マシナリー (株)	6	39	29	74
トンボ工業(株)	6	11	3	20
日工セック(株)	6	29	7	42
日工興産(株)	5	8	8	21
(株)前川工業所	6	15	4	25
Nikko Baumaschinen GmbH	2	0	0	2
Nikko Asia (Thailand) Co.,Ltd.	4	17	0	21
日工(上海)工程机械有限公司	6	105	0	111
合計	49	310	58	417

●男女別状況(日工株式会社)

男性		女性	
社員	470人	社員	17人
契約社員※4	37人	地域限定社員	34人
マスター※5	22人	パートナー社員※7	20人
シニア※6	23人	期間社員※8	12人
合計	559人	合計	83人
前年比伸び率	0.0%	前年比伸び率	8.4%
平均年齢	44.1歳	平均年齢	44.1歳
平均勤続年数	19.8年	平均勤続年数	10.1年

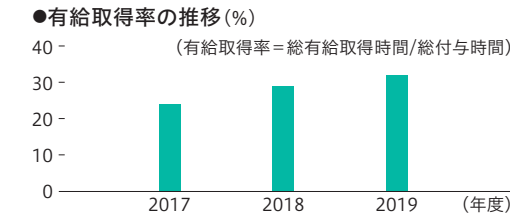
※4 契約社員は、シニア、マスター終了後の再雇用社員(非正規社員)
※5 マスターは、定年後再雇用社員(非正規社員)
※6 シニアは、マスター終了後の雇用延長社員(非正規社員)
※7 パートナー社員は、期間を定めないパート社員(非正規社員)
※8 期間社員は、期間更新のパート社員(非正規社員)

SUSTANABILITY & ENGAGEMENT

労働環境の整備

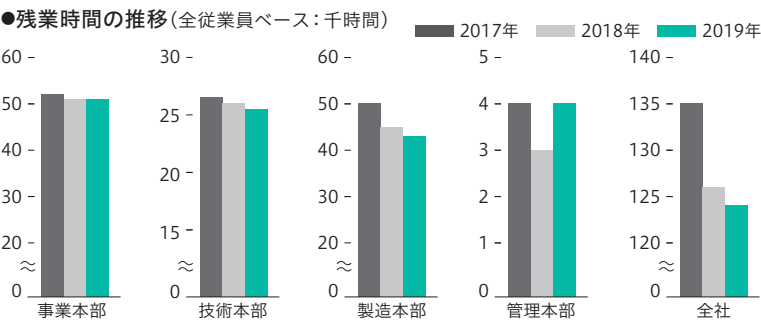
有給休暇取得の推進

年間有給取得日数10日を目標に掲げ、2019年度の取得実績は10.35日となりました。



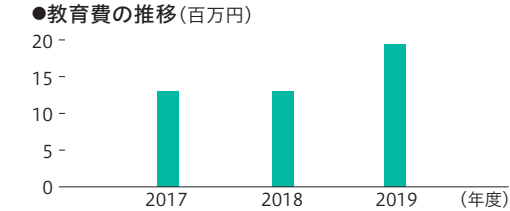
残業時間管理の強化

労働生産性向上を目指して残業時間管理を強化しており、減少した残業代は成配給として還元しています。(成配給＝予算達成度に応じて3か月毎に支払われる業績連動給与)



研修プログラム、トレーニングメニューの充実

定例の社内研修制度に加えて、従業員が学びたい時に学びたい内容を学習できるよう対面研修に加えてeラーニングの機会を用意しています。専門実務や語学力に関する講座からコーチング・リーダシップトレーニングまで個人のニーズに合わせたメニューが選択でき一人ひとりの能力開発に活用されています。



働き方改革実践における3つの柱

業務効率を改善し労働生産性向上を目指して、以下の3つの施策に取り組んでいます。

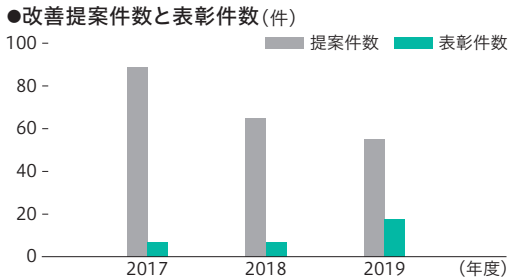
- ✓時間や場所に縛られないスピーディな情報共有・意思決定を目的にウェブ会議の積極的活用
- ✓テレワークの推進、分散型業務体制の構築と課題の克服
- ✓製造設備の更新投資による生産効率の向上

改善活動～業務効率改善運動～

従業員の創意工夫による改善活動を奨励・促進し、業務効率の向上を図ることを目的として改善活動委員会が設置されています。各職場で、相談員(改善リーダー)が任命され、グループ内のテーマ設定や業務改善のための着眼点・手法を助言する役割を担っています。作業時間の短縮、コストダウン、品質向上、安全性向上など様々なテーマで具体的な改善提案が毎月報告され新たに実践されています。

改善活動のモットー

- 改善とは「手段選択・方法変更」である。
より速く・正確な仕事のやり方を見つけてみよう!
- 改善とは小変なり。大変に非ず。
仕事のやり方を大きく変えようとしなくて大丈夫! 少しずつコツコツと。
- 改善とは現実的制約との戦いである。
今できることを探して実施していこう!



提案された改善内容は公正な審査(審査委員会・改善活動委員会)を経て表彰されるとともに報奨金が授与され、その内容は全社員と共有されます。年間を通じて優れた改善提案を行った従業員は改善研修に招聘され、実地見学を通して他社の業務改善や生産性向上に関する取り組みを学ぶことができます。